

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Persaingan tidak hanya berdasarkan kualitas produk, dan pelayanan tetapi yang utama adalah karyawan yang berkualitas baik. Perusahaan yang memiliki karyawan berkualitas baik, kinerja perusahaan akan meningkat dan tujuan perusahaan akan cepat tercapai. Sedangkan perusahaan yang memiliki karyawan berkualitas buruk, kinerja perusahaan akan menurun dan merugikan perusahaan.

Setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda hal ini dipengaruhi oleh faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Perusahaan menetapkan kebijakan dan persyaratan untuk mendapatkan karyawan baru yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan memiliki pikiran, perasaan, keinginan dan latar belakang pendidikan yang berbeda yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Perusahaan dapat memilih calon pelamar yang berkualitas, dapat bersaing dengan perusahaan lain dan mencapai tujuan perusahaan melalui perekrutan karyawan.

Perekrutan merupakan langkah awal dalam fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi proses perencanaan, penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan yang efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengertian perekrutan meliputi: perencanaan, penarikan, seleksi dan penempatan menurut Hani T Handoko (2014) dalam buku Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Perencanaan sumberdaya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.

Dalam perencanaan penentuan jumlah karyawan akan menentukan tingkat koefisien dari waktu, ruang dan dana serta sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah karyawan pada perusahaan. Perusahaan akan membuat perencanaan karyawan ketika ada posisi yang kosong akibat karyawan meninggal dunia, pensiun, mutasi, PHK dan untuk mendapatkan karyawan baru yang terampil mampu bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

Penarikan (recruitment) adalah proses pencarian dan ‘pemikatan’ para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses penarikan dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) calon karyawan diserahkan. Penarikan bertujuan untuk mendapatkan sejumlah pelamar yang telah memenuhi syarat sehingga perusahaan dapat menyeleksi pelamar yang tepat untuk mengisi lowongan kerja. Dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan terlebih dahulu supaya para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan yang diminatinya. Penarikan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan dan diuraikan.

Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Tujuan dari seleksi adalah menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan. Perusahaan harus melakukan seleksi yang ketat melalui beberapa tahap tes dan wawancara untuk mendapatkan karyawan yang terbaik. Pelamar yang dapat melalui semua proses seleksi yang akan diterima sebagai karyawan baru.

Penempatan merupakan akhir dari proses seleksi dimana pelamar yang diterima sebagai karyawan baru akan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan pekerjaan. Penempatan tidak hanya berlaku bagi para karyawan baru, akan tetapi berlaku juga untuk karyawan lama yang mengalami mutasi. Penempatan untuk karyawan baru memerlukan masa orientasi untuk mengenal perusahaan dengan baik. Sedangkan untuk karyawan lama tidak diperlukan masa orientasi karena karyawan lama dianggap telah mengetahui segala sesuatu tentang perusahaan.

PT Rosalia Indah Transport adalah salah satu unit kelompok usaha Rosalia Indah Group yang bergerak dalam bidang pelayanan transportasi darat atau bus

AKAP (Antar Kota Antar Propinsi) yang melayani jasa angkutan penumpang dari jember – Palembang. Memiliki karyawan lebih dari 1.000 personil dan lebih dari 140 kantor perwakilan dan agen yang tersebar di Jawa - Sumatera. PT Rosalia Indah Transport memiliki visi menjadi perusahaan transportasi darat Antar Kota Antar Provinsi (AKAP) dan pariwisata yang unggul dalam kualitas dan pelayanan demi kepuasan pelanggan dan kesejahteraan karyawan. Dalam melakukan penarikan PT Rosalia Indah Transport menggunakan sumber *internal* dan *eksternal*, sumber *internal* pihak perusahaan memanfaatkan karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai untuk mengisi lowongan kerja. Sedangkan sumber *eksternal*, pihak perusahaan memanfaatkan calon karyawan dari luar perusahaan dengan syarat-syarat tertentu yang memasang lowongan pekerjaan melalui web, media social ataupun koran untuk dikirimkan langsung ke perusahaan atau melalui *email*. Seleksi untuk semua calon karyawan di kantor pusat, kantor perwakilan maupun agen akan dilaksanakan di kantor pusat PT Rosalia Indah Transport yang beralamat di Jl. Solo-Sragen Km 7,5 Jaten, Palur, Karanganyar. Demi mewujudkan visi PT Rosalia Indah Transport harus memiliki karyawan yang berkualitas dan mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu PT Rosalia Indah Transport harus melakukan perekrutan karyawan yang tepat

1.2 Ruang Lingkup Penulisan

Untuk menghindari kesalahan penafsiran dalam laporan Tugas Akhir ini akan dikemukakan batasan ruang lingkup pembahasan sebagai berikut:

1. Pengertian Perekrutan Karyawan
2. Peramalan Kebutuhan Karyawan
3. Penarikan Karyawan
4. Proses Seleksi Karyawan
5. Penempatan Karyawan
6. Kendala-Kendala Perekrutan Karyawan pada PT Rosalia Indah Transport

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan

1.3.1 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penulisan laporan tugas akhir ini yaitu untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan pendidikan Program Diploma III Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro serta untuk mengaplikasikan semua ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dalam perkuliahan yang berupa teori dengan praktek di Tempat Kuliah Kerja Praktek (Magang). Tujuan disusunnya laporan tugas akhir ini adalah :

1. Untuk mengetahui perekrutan karyawan yang meliputi: perencanaan, penarikan, seleksi dan penempatan pada PT Rosalia Indah Transport.
2. Untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang dihadapi yang berkaitan dengan perekrutan karyawan (perencanaan, penarikan, seleksi, penempatan) pada PT Rosalia Indah Transport.
3. Untuk mengetahui bagaimana cara mengatasi masalah-masalah mengenai perekrutan karyawan (perencanaan, penarikan, seleksi, penempatan) pada PT Rosalia Indah Transport.

1.3.2 Kegunaan Penulisan

Disamping tujuan penulisan, laporan tugas akhir ini memiliki kegunaan penulisan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Menambah pengetahuan dan wawasan tentang perekrutan karyawan pada PT Rosalia Indah Transport.
 - b. Mengetahui dunia kerja secara langsung pada PT Rosalia Indah Transport.
2. Bagi Universitas Diponegoro, Mahasiswa dan Pembaca lainnya:
 - a. Sebagai tambahan referensi bacaan bagi mahasiswa Universitas Diponegoro.
 - b. Mempersiapkan lulusan yang berwawasan, berpengetahuan dan mempunyai kemampuan spesifik di bidangnya masing-masing.

1.4 Metodologi Penulisan

1.4.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis di lapangan secara langsung, baik dari wawancara, observasi dan alat lainnya. Data primer diperoleh sendiri dari wawancara dengan staf rekrutmen dan mengikuti secara langsung dari proses penarikan hingga penempatan kerja di PT Rosalia Indah Transport.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan memanfaatkan hasil dari pihak lain. Umumnya berupa bukti atau laporan yang berkaitan dengan perekrutan karyawan. Data sekunder penulis diperoleh dari Kuliah Kerja Praktek di PT Rosalia Indah Transport.

1.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai untuk mengumpulkan data penulis Laporan Tugas Akhir yaitu melalui wawancara dan observasi selama melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Praktek (Magang).

a. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan Tanya jawab secara langsung dengan karyawan PT Rosalia Indah Transport. Penulis bertanya langsung ke karyawan bagian perekrutan.

b. Observasi

Observasi adalah cara pengambilan data dengan pengamatan langsung selama penulis melaksanakan Kuliah Kerja Praktek. Penulis ikut terjun langsung dalam melakukan seleksi karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan memberi gambaran singkat tentang isi laporan Tugas Akhir pada masing-masing bab. Secara garis besar penulisan tugas akhir terdiri dari 4 (empat) bab, membahas masalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang latar belakang, ruang lingkup penulisan, tujuan dan kegunaan penulisan, metode pengumpulan data dan sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM PT ROSALIA INDAH TRANSPORT

Bab ini membahas tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, esensi pelayanan, kelompok usaha Rosalia Indah Group, penghargaan PT Rosalia Indah Transport, dan Struktur Organisasi.

BAB III PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tinjauan teori dan tinjauan praktek pada PT Rosalia Indah Transport. Bab ini berisi tentang pengertian perekrutan karyawan, penarikan karyawan, proses seleksi karyawan, penempatan kerja dan kendala-kendala perekrutan karyawan pada PT Rosalia Indah Transport.

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisi rangkuman dan kesimpulan dari bab pembahasan tentang perekrutan karyawan pada PT Rosalia Indah Transport.